**GS칼텍스, 생산적 노사관계 구축을 통한 노사상생 달성**

“임직원 모두가 본인의 역량을 믿고 각자의 전문성을 아낌없이 발휘하여 자신에게 주어진 역할을 뛰어넘는 성과를 창출해 주길 기대하며, 신뢰가 바탕이 된 자유로운 소통은 조직에 활력을 불어 넣고, 건강한 조직문화를 구축하는데 큰 도움이 될 것이다” GS칼텍스 허진수 부회장이 올해 신년사를 통해 밝힌 내용이다.

허 부회장은 작년 5월 회사창립 48주년 기념사에서 “원활한 소통과 열린 마음을 통한 상생의 노사관계는 안정적인 경영활동의 근간이다” 고 강조한 바 있다.

GS칼텍스는 지난 2005년 12월 노사화합선언을 통해 ‘생산적 노사관계 구축을 통한 노사 상생 달성’을 회사의 노사관계 비전으로 설정하고 노사간 상호인정과 신뢰를 바탕으로 경쟁력 향상에 매진하기로 다짐하였다. 노사협력과 신뢰를 위한 상호협약을 통해 구성원 고용안정, 회사 생산성 향상, 노사 무분규 선언 등 회사와 노동조합의 행동규범을 마련함으로써 생산적 노사관계 모델을 구축하는 결실을 맺게 된 것이다.

이후 GS칼텍스 노사는 화합과 신뢰 구축을 위한 로드맵을 작성하고 △노사화합신뢰구축 이벤트 △커뮤니케이션 활성화 △노사간 협상관행 개선 △노조의 전문성·합리성 제고 △회사 홍보활동 및 지역사회 공헌 강화 △구성원 역량 향상 등 의 프로그램을 마련해 실행하는 등 구체적인 실천활동을 지속적으로 펼쳐나가고 있다.

또한 GS칼텍스는 노사간에 상호 신뢰하고 이해하기 위해서는 상호간의 의사소통이 필수적이라는 점을 깊이 인식하고 커뮤니케이션 활성화에도 노력하고 있다.

노조 전임자의 현장 방문, 노조 위원장배 배구대회, 임원과 현장 직책자 간담회, 현장 조별 워크샵 등 다양한 커뮤니케이션 프로그램을 도입하여 실시하고 있으며, 상생의 노사관계 계승 및 구성원과 가족의 화합의 장 마련을 위해 매년 한마음 행사도 개최하고 있다.

이러한 노사간 상호이해의 노력이 쌓이고 서로의 필요에 대한 충분한 공감과 이해를 바탕으로 GS칼텍스 노사는 정년연장과 임금피크제 도입이라는 또 하나의 결실을 맺었다.

GS칼텍스는 2012년 1월부터 정년을 만58세에서 만60세로 늘리고 정년이 연장된 2년간 직전 기본급의 일정률로 급여를 받는 임금피크제를 도입, 시행하고 있다.

GS칼텍스의 정년연장 및 임금피크제의 선제적 도입은 법과 여론에 의해 강제 실시되기 이전에 자발적인 필요에 의해 선제적으로 노사합의가 이뤄진 것으로써, 고용안정성을 통한 구성원 만족도 제고에 성공했다는 평가를 받고 있다.

회사 또한 장기고용을 통해 숙련 인력을 확보, 활용할 수 있고 업무 Know-How 전수로 생산성을 유지할 수 있어 생산성 향상에 큰 도움이 될 것으로 보고 있다. 아울러 이러한 노사상생을 통한 생산성 향상 방안에 지속적으로 관심과 노력을 기울일 예정이다.

GS칼텍스의 화합과 신뢰의 노사관계는 회사를 벗어나 공장이 위치한 여수 지역사회와의 상생활동에서도 여실히 보여진다.

GS칼텍스 노사는 2006년 지역 사회와 상생하는 지역친화기업을 선포하고 다양한 활동을 펼치고 있다. 지난 9년간 노조측 기부금과 사측 매칭그랜트로 조성한 사회봉사기금은 5억9000만원에 달한다. 교복나눔을 비롯해 저소득 가정 중학생 야간학습 석식비, 여수YMCA 방과후아카데미 등 지역 인재 키우기에 집중적으로 사용됐다.

또한 GS칼텍스 여수공장 임직원들은 총 28개의 봉사대를 조직해 평소에도 활발한 사회봉사활동을 하고 있다. 보일러·전기 수리, 노인 급식지원, 복지시설 방문, 지역아동센터 학습지도, 환경정화 등 각자의 재능을 살려 지역 소외이웃을 돕고 있다.

이렇듯 GS칼텍스는 신뢰와 화합에 기반한 선진적인 노사관계를 구축함은 물론 지역사회와의 상생활동에서도 공동의 노력을 기울이는 모범적인 모습을 보여주고 있다.